

KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR PEMADAM KEBAKARAN KABUPATEN HULU SUNGAI UTARA

Lili Nur Azizah¹, Irza Setiawan², Agus Sya'bani Arlan³

Program Studi Administrasi Publik

Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Amuntai

Email: lilinurazizah955@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui Kinerja Pegawai Pada Kantor Pemadam Kebakaran Kabupaten Hulu Sungai Utara dan faktor-faktor yang mempengaruhi. Metode Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan tipe deskriptif-kualitatif, teknik pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara, observasi dan dokumentasi, sumber data diambil melalui penarikan secara *purposive sampling* berjumlah 10 orang. Hasil dari penelitian Kinerja Pegawai Pada Kantor Pemadam Kebakaran Kabupaten Hulu Sungai Utara kurang baik hal ini dapat dilihat dari indikator : *Pertama*, efektivitas belum optimal. Akibat belum optimal. Hasil yang dicapai belum kesiapsiagaan dalam peristiwa kebakaran yang memenuhi menanggulangi. Kepuasan yang dihasilkan cukup optimal. *Kedua*, komunikasi yang dijalankan sudah optimal, petugas. Kontribusi yang dilakukan sudah optimal. *Ketiga*, pelaksanaan tugas yang dijalankan sudah optimal. Tanggung jawab yang dilakukan sudah optimal. Tujuan masih kurang optimal hal ini dikarenakan minimnya petugas lapangan. Faktor penghambat adalah kurangnya petugas, belum terlaksananya pelaksanaan penanggulangan kebakaran dan pelaksanaan petugas yang tidak sebanding dengan tugasnya. Sedangkan faktor pendukung adalah sudah sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya, adanya komunikasi yang dilakukan dan adanya kontribusi yang dilakukan. Disarankan kepada Kepala Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran meningkatkan alat sarana dan prasarana, dan melakukan pelatihan kepada petugas pemadam kebakaran.

Kata Kunci : Kinerja, Pegawai, Pemadam Kebakaran

ABSTRACT

The purpose of this research is to determine employee performance at the North Hulu Sungai Regency Fire Department and the influencing factors. This research method uses a qualitative approach with a descriptive-qualitative type, the data collection techniques used are interviews, observation and documentation, data sources were taken through purposive sampling of 10 people. The results of research on employee performance at the North Hulu Sungai Regency Fire Department are not good, this can be seen from the indicators: First, effectiveness is not optimal. The consequences are not optimal. The results achieved are not yet adequate in terms of preparedness for fire incidents. The resulting satisfaction is quite optimal. Second, the communication carried out is optimal, officer. The contribution made is optimal. Third, the implementation of the tasks carried out is optimal. The responsibilities carried out are optimal. The goal is still less than optimal, this is due to the lack of field officers. The inhibiting factors are the lack of officers, the implementation of fire prevention has not been implemented and the implementation of officers is not commensurate with the officers. Meanwhile, the supporting factors are that it is in accordance with the main tasks and functions, there is communication carried out and there are contributions made. It is recommended that the Chief of Civil Service Police and the Fire Department improve facilities and infrastructure, and conduct training for fire fighters.

Keywords: Performance, Employees, Firefighters

PENDAHULUAN

Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Dan Pemadam Kebakaran di Kabupaten Hulu Sungai Utara merupakan suatu badan yang berwenang untuk menanggulangi dan menangani terjadinya kebakaran. Berdasarkan Perda Kabupaten Hulu Sungai Utara Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Dan Pemadam Kebakaran di Kabupaten Hulu Sungai Utara berusaha menghadapi berbagai

persoalan dengan meningkatkan kinerja yang semakin baik seperti meningkatkan aspek produktivitas, responsivitas, responsibilitas, dan akuntabilitas dalam melaksanakan tugas atau urusan pemerintahan daerah di bidang kebakaran dan penanggulangan bencana lainnya berdasarkan asas otonomi dan tugas pembantuan. Dalam realisasi dua hal penting tersebut belum dilaksanakan dengan tepat yang mengakibatkan kontribusi pada daerah kurang maksimal.

Hal ini menjadi penting karena dalam dengan tugas pokok dan fungsi masing-masing bagian spesifikasi kerja yang berkaitan dengan penjabaran tupoksi dari Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Dan Pemadam Kebakaran di Kabupaten Hulu Sungai Utara. Dalam menjalankan tugas, Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Dan Pemadam Kebakaran di Kabupaten Hulu Sungai Utara menghadapi berbagai permasalahan dalam organisasi sehingga pencapaian visi yang tercantum dalam rencana strategis serta tujuan organisasi tidak tercapai.

Permasalahan mengenai kinerja pegawai yang disoroti oleh banyak masyarakat yang terkait dengan kasus kebakaran dan bencana yang terjadi, tidak terlepas dari rendahnya kinerja pegawai dalam menjalankan tugas dan fungsinya untuk menunjukkan hasil kerja yang optimal. Penilaian tentang kinerja berdasarkan kondisi ideal yang ditunjukkan dipermasalahkan oleh masyarakat terkait dengan pelaksanaan tugas pokok dan fungsi pegawai adalah kesiapan, kesiagaan dan ketersediaan armada dan petugas yang menjalankan pekerjaan untuk menangani kebakaran dan menanggulangi bencana yang terjadi, berdasarkan *Standar Operasional (SOP)* yang diaktualisasikan secara kuantitas, kualitas, efisiensi dan efektivitas.

Adapun masalah yang dihadapi Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Hulu Sungai Utara adalah:

1. Permasalahan pertama terkait terbatasnya sarana prasarana operasional dikarenakan anggaran tidak memenuhi sehingga dalam realisasi belum dilaksanakan dengan tepat yang mengakibatkan kontribusi pada daerah kurang maksimal, hal ini terlihat dari capaian kinerja Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran di Kabupaten Hulu Sungai Utara terlihat dari tabel 1.1 sebagai berikut:

Tabel Capaian Kinerja

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Capaian	Keterangan
1	Meningkatnya ketertiban umum ketentraman masyarakat	Persentase penertiban pelanggaran	80%	Belum memenuhi target
2	Meningkatnya kesiapsiagaan dalam menanggulangi kebakaran	Meningkatnya Presentase laporan 58 % Belum kesiapsiagaan dalam peristiwa kebakaran yang Memenuhi menanggulangi ditindaklanjuti dalam Target kebakaran kurun waktu 15 menit	58%	Belum memenuhi target

Sumber : Lakip Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran, 2023

2. Beberapa kebakaran bisa terjadi di lokasi yang sulit dijangkau, seperti rumah yang berada di dalam gang atau daerah terpencil, sehingga akses dan mobilitas terkendala.
3. Kurangnya Petugas Lapangan Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Hulu Sungai Utara terbukti dengan data Petugas Lapangan yang berjumlah 8 orang untuk 2 Mobil Kebakaran yang

ada, sementara idealnya 1 (satu) mobil ada 6 (enam) orang petugas. (*Sumber : Jumlah Petugas Lapangan, 2023*)

4. Belum maksimalnya pelaksanaan *Standar Operasional Prosedur (SOP)* Pencegahan dan Penanggulangan Bahaya Kebakaran di Kabupaten Hulu Sungai Utara.

Kinerja adalah sebuah kata dalam bahasa Indonesia dari kata dasar “kerja” yang diterjemahkan kata dari bahasa asing prestasi. Bisa pula berarti hasil kerja. Pengertian Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja organisasi (Dwiyanto, 2013 :56) sebagai berikut:

- 1) Efektifitas dan efisiensi

Bila suatu tujuan tertentu akhirnya bisa dicapai, kita boleh mengatakan bahwa kegiatan tersebut efektif tetapi apabila akibat-akibat yang tidak dicari kegiatan menilai yang penting dari hasil yang dicapai sehingga mengakibatkan kepuasan walaupun efektif dinamakan tidak efisien. Sebaliknya, bila akibat yang dicari-cari tidak penting atau remeh maka kegiatan tersebut efisien.

- 2) Otoritas (wewenang)

Otoritas menurut adalah sifat dari suatu komunikasi atau perintah dalam suatu organisasi formal yang dimiliki seorang anggota organisasi kepada anggota yang lain untuk melakukan suatu kegiatan kerja sesuai dengan kontribusinya. Perintah tersebut mengatakan apa yang boleh dilakukan dan yang tidak boleh dalam organisasi tersebut.

- 3) Disiplin

Disiplin adalah taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku. Jadi, disiplin pegawai adalah kegiatan pegawai yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan organisasi dimana dia bekerja.

- 4) Inisiatif

Inisiatif yaitu berkaitan dengan daya pikir dan kreatifitas dalam membentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

METODE

Penulis dalam penelitian ini mengambil lokasi di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran yang beralamat di Jl. Bihman Villa Nomor.116, Sungai Karias, Kecamatan Amuntai Tengah, Kabupaten Hulu Sungai Utara, Kalimantan Selatan 71416, Indonesia.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan tipe deskriptif kualitatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan yakni metode observasi, wawancara dan dokumentasi. Sumber data di ambil melalui pengambilan sampel secara purposive sampling berjumlah 10 orang. Setelah data terkumpul kemudian di analisis dengan teknik meliputi kondensasi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan kemudian di lakukan uji melalui kredibilitas data dengan perpanjangan pengamatan, meningkatkan ketekunan, triangulasi, analisis kasus negatif, menggunakan referensi dan mengadakan *membercheck*.

PEMBAHASAN

Kinerja Pegawai Pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Dan Pemadam Kebakaran di Kabupaten Hulu Sungai Utara

a. Efektivitas dan Efisiensi

Untuk efektivitas dan efisiensi belum optimal yang mana kurangnya Petugas Lapangan Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Hulu Sungai Utara terbukti dengan data Petugas Lapangan yang berjumlah 8 orang untuk 2 Mobil Kebakaran yang ada, sementara idealnya 1 (satu) mobil ada 6 (enam) orang petugas.

Bahwa indikator akibat belum optimal yang mana akibat pelaksanaan penanggulangan kebakaran di Kabupaten Hulu Sungai Utara belum maksimalnya pelaksanaan *Standar Operasional Prosedur (SOP)* Pencegahan dan Penanggulangan Bahaya Kebakaran di Kabupaten Hulu Sungai Utara. Indikator hasil yang dicapai masih kurang optimal hal ini dikarenakan minimnya petugas pelaksana tidak sebanding dengan pekerjaan yang dilaksanakannya. Serta Kepuasan yang dihasilkan cukup optimal yang mana petugas melakukan tugasnya sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya, hal ini terlihat dalam kinerja yang dilakukan petugas sesuai prosedur yang dilakukan

b. Otoritas (Wewenang)

Komunikasi yang dijalankan sudah optimal, petugas melaksanakan komunikasi dengan petugas damkar apabila adanya kebakaran yang terjadi, petugas pemadam kebakaran juga dengan cepat mengabarkan apabila ada terjadinya kebakaran kepada seluruh relawan relawan pemadam kebakaran yang ada di seluruh penjuru kabupaten hulu sungai utara melalui alat monitor yang terhubung langsung dengan seluruh relawan.

Kontribusi yang dilakukan sudah optimal, yang mana petugas melakukan sesuai dengan tugasnya, serta berkoordinasi dengan relawan damkar yang ada pada setiap Kecamatan atau pun pada setiap Desa yang ada di Kabupaten Hulu Sungai Utara.

c. Disiplin

Pelaksanaan tugas yang dijalankan sudah optimal, petugas melaksanakan komunikasi apabila adanya kebakaran yang terjadi, hal ini dilakukan kepada setiap petugas dalam penanggulangannya.

Tanggung jawab yang dilakukan sudah optimal, yang mana petugas melakukan sesuai dengan tugasnya, kebakaran yang terjadi di Kabupaten Hulu Sungai Utara selalu dilakukan cek area ke TKP langsung guna mengetahui beberapa kebakaran yang terjadi dikarenakan penyebabnya.

d. Inisiatif

Kreativitas sudah optimal yang mana akibat pelaksanaan penanggulangan kebakaran di Kabupaten Hulu Sungai Utara sudah maksimalnya pelaksanaan dengan *Standar Operasional Prosedur (SOP)* Pencegahan dan Penanggulangan Bahaya Kebakaran di Kabupaten Hulu Sungai Utara.

Tujuan masih kurang optimal hal ini dikarenakan minimnya petugas pelaksana tidak sebanding dengan pekerjaan yang dilaksanakannya.

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Dan Pemadam Kebakaran di Kabupaten Hulu Sungai Utara

a. Faktor Penghambat

- 1) Keterbatasan Sarana dan Prasarana
- 2) Keterbatasan Anggaran

- 3) Pelaksanaan Petugas yang Tidak Sebanding dengan Petugasnya
- b. Faktor Pendukung
 - 1) Sesuai Tugas Pokok dan Fungsinya
 - 2) Adanya Komunikasi yang dilakukan
 - 3) Adanya kontribusi yang dilakukan

SIMPULAN

Hasil dari penelitian Kinerja Pegawai Pada Kantor Pemadam Kebakaran Kabupaten Hulu Sungai Utara kurang baik hal ini dapat dilihat dari indicator : *Pertama*, efektivitas belum optimal. Akibat belum optimal. Hasil yang dicapai belum kesiapsiagaan dalam peristiwa kebakaran yang memenuhi menanggulangi. Kepuasan yang dihasilkan cukup optimal. *Kedua*, komunikasi yang dijalankan sudah optimal, petuga. Kontribusi yang dilakukan sudah optimal,. *Ketiga*, pelaksanaan tugas yang dijalankan sudah optimal,. Tanggunag jawab yang dilakukan sudah optimal. Tujuan masih kurang optimal hal ini dikarenakan minimnya petugas lapangan. Faktor penghambat adalah kurangnya petugas, belum terlaksananya pelaksanaan penanggulangan kebakaran dan pelksanaan petugas yang tidak sebanding dengan petugasnya. Sedangkan faktor pendukung adalah sudah sesuai dengan tugas poko dan fungsinya, adanya komunikasi yang dilakukan dan adanya kontribusi yang dilakukan. Disarankan kepada Kepala Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran meningkatkan alat sarana dan parsarana, dan melakukan pelatihan kepada petugas pemadam kebakaran.

DAFTAR PUSTAKA

- Dwiyanto, Agus. 2013. *Reformasi Birokrasi Publik di Indonesia*. Yogyakarta: Gajah Mada Universiti Prees.
- Muhammad Hidayatullah, G. (2021) 'Pelayanan Isbat Nikah Wilayah Kerja Kantor Pengadilan Agama Amuntai Kelas 1b Kabupaten Hulu Sungai Utara', *Jurnal Niara*, 14(3), pp. 213–223. Available at: <https://doi.org/10.31849/niara.v14i3.7384>.
- Noorrahman, M.F., Rizal, M. and Sairin, M. (2022) 'Peran Administrasi Publik dalam Meningkatkan Kinerja dalam Aspek Kepuasan Kerja pada Pejabat Struktural Akademik di Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Amuntai Kabupaten Hulu Sungai', *SENTRI: Jurnal Riset Ilmiah*, 1(1), pp. 155–163.
- Urahmah, N. and Andri, A. (2023) 'KUALITAS PELAYANAN PEMBUATAN PASPOR DI UNIT KERJA IMIGRASI KELAS I TPI BANJARMASIN DI KABUPATEN BALANGAN', *SENTRI: Jurnal Riset Ilmiah*, 2(8), pp. 3233–3241.